



LIBREMENT

MENSUEL DU SYNDICAT LIBÉRAL



Le burn-out est un syndrome exclusivement lié au travail

Dans ce numéro :

Premières réunions d'information en vue des élections sociales 2020 | Le calcul de l'indice des prix a presque 100 ans | Nouvel outil CGSLB pour calculer la différence entre le brut et le net | Chômeurs, jeunes travailleurs et enseignants temporaires ont droit à des vacances

SOMMAIRE

Élections sociales 2020 4

Droit de vote accordé aux intérimaires et possibilité d'exprimer son vote électronique depuis son poste de travail habituel sont les principales nouveautés.

Le calcul de l'indice a presque 100 ans 8

Les syndicats balayaient toute remise en cause du principe de l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales.

Sanctions disciplinaires 10

Un employeur peut infliger une sanction disciplinaire à un travailleur responsable de graves manquements ou d'actions répréhensibles.

Nouvel outil de calcul brut/net 14

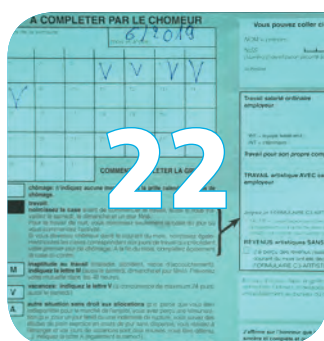
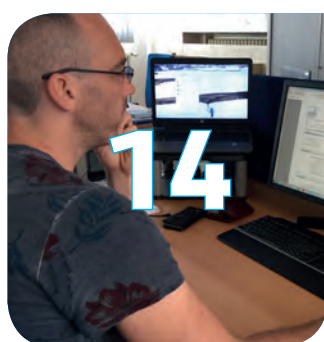
La CGSLB a développé un nouvel outil de calcul du salaire net à partir du brut sur une base mensuelle ou annuelle qui prend donc en compte votre situation fiscale.

Confédération européenne des Syndicats 17

Socle européen des droits sociaux, révision de la directive détachement, Autorité européenne du Travail... la CES a obtenu des avancées vers une Europe plus sociale.

Vacances des chômeurs 22

Les chômeurs sont dispensés de l'obligation d'être disponibles sur le marché du travail pendant 4 semaines par an maximum. Ils peuvent alors séjourner à l'étranger.



Le burn-out n'est pas une maladie honteuse

« Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés ». Pas frappés par la peste comme les animaux de la fable de la Fontaine, mais par le burn-out. En écoutant Régine Sponar, doctorante en psychologie énumérer les symptômes du burn-out, les participants au comité de la Régionale bruxelloise de la CGSLB se sont sentis directement concernés à titre personnel ou en reconnaissant un ou plusieurs collègues.

Lode Godderis, professeur à la KUL, a souligné que les délégués doivent apprendre à repérer ces symptômes pour ne pas se tromper de diagnostic. Les délégués peuvent se mêler d'un burn out qui est lié au travail, pas d'une dépression qui concerne plutôt des événements de la vie privée. Le professeur a ensuite plaidé pour la mise en place rapide d'un projet de réintégration pour les victimes, car les chances de réussir son retour dans l'entreprise déclinent rapidement après trois mois d'absence.

On peut surmonter un burn-out à condition d'être bien pris en charge, par la médecine, par ses parents et amis, par ses collègues, par la hiérarchie de l'entreprise. Et par soi-même, ce qui est parfois le plus difficile.

Témoignage en page 18.

LIBREMENT

NE PARAÎT PAS EN AOÛT

CGSLB Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles
tél. 02 509 16 00 e-mail cgsלב@cgsלב.be <http://www.cgsלב.be>

ÉDITEUR RESPONSABLE

Mario Coppens - Boulevard Baudouin, 8 - 1000 Bruxelles

RÉDACTION Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communication@cgsלב.be

PRÉ-PRESSE ET IMPRESSION

Creative Plus Production & Corelio Printing

L'emballage en polyéthylène de ce magazine est biodégradable et 100 % recyclable.

Pour une politique sociale

Nous n'avions donné aucune consigne de vote avant les élections. Nous vous avons simplement conseillé de lire le programme des partis avant de choisir un candidat ou une candidate. Nous aurions dû préciser de lire **tout** le programme, car si les partis extrémistes ont remporté un indéniable succès le 26 mai dernier, c'est parce qu'ils ont fait des tas de promesses aux électeurs. Rabaisser l'âge de la pension à 65 ans, fixer la pension minimum à 1 500 euros, revaloriser les soins de santé et limiter le coût avec la facture maximum, porter les allocations sociales au niveau du seuil de pauvreté, diminuer la TVA sur l'électricité de 21 à 6 %, négocier le travail faisable, des emplois stables avec un salaire décent... Ne dirait-on pas un cahier de revendications syndical ? Les extrémistes de droite et de gauche ont fait de la surenchère dans le domaine social.

Peut-on tous les mettre dans le même panier ? À l'extrême-droite, la base idéologique est la détestation des autres peuples, les Belges, les immigrés bien sûr, mais le programme prévoit aussi l'infériorisation des femmes. Toutes idées nauséabondes contraires à nos valeurs de solidarité et de tolérance. À l'extrême-gauche le projet paraît fort généreux, trop pour être applicable sans imposer par la force une économie planifiée et collectivisée au détriment de l'individu, comme nous l'enseigne l'histoire du XXe siècle. Or, le Syndicat libéral s'est toujours prononcé en faveur de la liberté individuelle et de l'économie de marché parce qu'elle entraîne un bien-être général à condition d'y apporter des correctifs notamment par une fiscalité équitable et une sécurité sociale forte. Depuis les années 90, nous avons même ajouté que cette économie de marché devait aussi tenir compte de son impact sur la planète, bien avant que le slogan « no job on a dead planet » ne soit repris dans les marches pour le climat.



Une crise politique n'apportera pas de solutions aux problèmes concrets des citoyens. Plusieurs journalistes politiques l'ont déjà évoqué, au lendemain des élections, le pays est divisé. La Wallonie, Bruxelles et la Flandre ont envoyé des signaux politiques différents, ce qui va compliquer la formation d'un gouvernement fédéral. Le Syndicat libéral attend maintenant de l'ensemble des partis démocratiques impliqués dans ce processus qu'ils soient attentifs à rechercher des solutions demandées par les citoyens en matière de pouvoir d'achat, mobilité, environnement et cohésion sociale.

Quelle que soit la coalition, j'espère qu'elle tiendra davantage compte des attentes des travailleurs et des allocataires sociaux que ne l'a fait la suédoise.

En cette période de formation d'un gouvernement, la CGSLB renvoie également à sa

vision socio-économique pour la période 2020-2025. De nombreuses recettes proposées par les organisations syndicales permettraient de répondre concrètement aux attentes des citoyens : un pouvoir d'achat suffisant, des emplois de qualité, une sécurité sociale solide, une fiscalité équitable, une économie productive et inclusive, une politique de mobilité durable.

Il est temps que le monde politique arrête de regarder son nombril et fasse preuve d'ouverture d'esprit pour évaluer toutes les solutions rendant notre société plus juste.



Pour en savoir plus, nous vous invitons à lire le memorandum sur notre site <https://www.cgsib.be/fr/actualite/vision-socio-economique-2020-2025>

Mario Coppens
Président national

Les prochaines élections sociales se dérouleront du 11 mai au 24 mai 2020

Droit de vote accordé aux travailleurs intérimaires et possibilité d'exprimer son vote électronique depuis son poste de travail habituel sont les principales nouveautés de la nouvelle loi relative aux élections sociales qui vient d'être publiée au Moniteur belge.

A peine avons-nous voté pour nos représentants aux Parlements fédéral, bruxellois, flamand, wallon, européen que nous nous apprêtons à entrer dans une nouvelle joute électorale. À moins d'un an des prochaines élections sociales, il est grand temps de se préparer à défendre son bilan ou à briguer son premier mandat de représentant des travailleurs. La nouvelle loi relative aux élections sociales vient d'être publiée au Moniteur belge du 30 avril 2019 et elle est entrée directement en vigueur.

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Ce n'est plus l'année civile précédant les élections sociales qui est prise en compte pour le calcul des seuils de 50 et 100 travailleurs requis respectivement pour l'installation d'un CPPT et d'un CE. La période de référence courra du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019.

TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

Les travailleurs intérimaires pourront voter s'ils remplissent les deux critères suivants de manière cumulative :

- 1) être occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'UTE de l'utilisateur composée de plusieurs entités juridiques depuis au moins 3 mois ininterrompus ou, en cas de périodes d'occupation interrompues, durant au moins 65 jours de travail au total, au cours d'une période de référence qui débute le sixième mois précédant la date d'affichage de l'avis X et qui se termine le jour X et
- 2) être occupés dans l'entité juridique de l'utilisateur ou dans l'UTE de l'utilisateur composée de plusieurs entités juridiques durant au moins 26 jours de travail dans une période de référence qui débute à la date d'affichage de l'avis X et qui se termine à la date Y-13.

Les listes électorales provisoires doivent désormais non seulement reprendre les travailleurs permanents occupés dans l'entreprise, mais aussi les intérimaires mis à la disposition de l'utilisateur qui satisfont aux conditions d'électorat.

Afin de voir si une entreprise atteint le seuil de 50 ou de 100 travailleurs requérant la mise en place respectivement d'un CPPT et d'un CE, on compte la moyenne des intérimaires occupés pendant un trimestre. La période de référence à prendre en compte pour les élections sociales 2020 va du 1er avril 2019 au 30 juin 2019.

VOTE ÉLECTRONIQUE

Désormais, le vote électronique ne doit plus systématiquement faire l'objet d'une décision unanime. À défaut de CE ou de CPPT, l'employeur peut décider d'y recourir en accord avec la délégation syndicale. La nouvelle loi permet aussi aux électeurs d'émettre leur vote électroniquement depuis leur poste de travail habituel ou au moyen d'un support relié au réseau de l'entreprise. La question se posera inévitablement de savoir si un électeur en télétravail pourra exprimer son choix depuis son domicile. Toutefois, cela nécessite une décision prise par le CE ou le CPPT, ou, à défaut, par l'employeur en accord avec la délégation syndicale.

PROPORTION CANDIDATS/CANDIDATES

Après les élections sociales de 2020, l'employeur devra, pour la première fois, rédiger un aperçu relatif au ratio entre les candidats féminins et masculins qui figuraient sur les listes définitives de candidats ainsi qu'au ratio entre les élus féminins et masculins siégeant au sein du CE ou du CPPT. Cet aperçu doit mentionner le ratio avec le nombre total de travailleurs féminins et masculins de l'entreprise. L'employeur remet cet aperçu aux membres du CE, ou à défaut de CE, aux membres de la délégation syndicale où ces chiffres seront discutés dans un délai de 6 mois suivant l'affichage des résultats électoraux. La loi prévoit une discussion en vue de réaliser un ratio similaire entre les candidats masculins et féminins sur les listes de candidats au ratio de travailleurs féminins et masculins existant au sein de l'entreprise. L'ensemble des résultats fera l'objet d'une analyse statistique par le SPF Emploi qui sera ensuite soumise au CNT en vue d'obtenir un avis sur des mesures additionnelles possibles afin de réaliser un rapport équitable entre les candidats et les élus féminins et masculins.

REMPLACEMENT DE L'EFFECTIF

Un délégué effectif empêché d'assister à une réunion pourra être remplacé sans devoir tenir compte de l'ordre de classement des suppléants.

En revanche, lorsqu'un mandat d'un délégué effectif prend fin, celui-ci doit être remplacé successivement par les membres suppléants de la même catégorie et de la même liste et il faut tenir compte de l'ordre de classement conformément au procès-verbal de dépouillement des élections sociales. Dès le mois d'octobre prochain, la CGSLB lancera officiellement sa campagne pour trouver de nouveaux candidats dans de nouvelles entreprises et soutenir tous les militants qui ont déjà un mandat ou l'ont raté de peu il y a quatre ans. ■

La CGSLB veut l'instauration d'un dividende de salarié

De nombreuses entreprises dans notre pays sont très rentables. Malheureusement, en raison de notre système de modération des salaires, les travailleurs ne sont pas suffisamment rémunérés pour leur contribution aux bénéfices. Voilà pourquoi le Syndicat libéral demande l'instauration d'un dividende de salarié. N'oublions pas que ce sont les travailleurs qui font tourner l'entreprise.

Après de longues discussions, la norme salariale a finalement été fixée à 1,1 % pour la période 2019-2020. Peu de travailleurs ont été enthousiasmés par ce résultat. Il faudra se contenter de cette marge limitée, après avoir vu baisser les salaires réels pendant plusieurs années en raison du saut d'index et du durcissement de la loi de 1996. D'aucuns pourraient nous objecter que les mesures de modération salariale étaient indispensables pour restaurer et ensuite préserver la compétitivité des entreprises belges, afin qu'elles puissent dégager des moyens pour investir. Cependant, y-a-t-il véritablement quelque chose à restaurer ou à préserver ?

DES ENTREPRISES COMPÉTITIVES

Selon les chiffres du Conseil central de l'Économie, depuis 1996, l'écart salarial s'est réduit et il s'élève aujourd'hui à -2,5 % à l'avantage de la Belgique lorsqu'on prend en compte toutes les réductions de charges et les subventions salariales. Les entreprises belges sont donc suffisamment compétitives. Leur rentabilité opérationnelle a connu une forte croissance ces dernières années, au-dessus de la moyenne de la zone euro. En outre, la part de dividendes versée a augmenté de 3,4 % en moyenne par an entre 2015 et 2018, alors que les salaires réels ont diminué de 0,5 % en moyenne au cours de cette même période.

La loi de 1996, qui fixe les contours pour déterminer la norme salariale, dans sa mouture actuelle, n'est plus en adéquation avec la réalité économique de notre pays.

Il faudrait que la totalité des réductions de charges et de subventions salariales accordées depuis 1996 soit comptabilisée dans le calcul de l'écart salarial. Les partenaires so-



ciaux sont les mieux placés pour décider eux-mêmes dans quelle mesure un écart salarial positif ou négatif doit être pris en compte pour fixer la prochaine norme salariale.

LE DIVIDENDE DE SALARIÉ

Adapter notre système de formation salariale ne sera pas suffisant. Il y a dans notre pays de nombreuses entreprises très rentables, dont les travailleurs ne sont pas suffisamment rémunérés pour leur contribution aux bons résultats. La loi de 1996 a pour conséquence que les bénéfices engrangés non investis, sont directement octroyés aux actionnaires. Les travailleurs sont le moteur de l'entreprise, ils ont droit à un dividende de salarié.

QU'ENTENDONS-NOUS PAR LÀ ?

- À la fin d'une période couverte par un accord interprofessionnel, chaque entreprise doit calculer le pourcentage moyen d'augmentation des dividendes payés au cours des deux années écoulées, et le comparer avec la moyenne des deux années précédentes.

- Tous les travailleurs de l'entreprise concernée doivent bénéficier d'une prime non-récurrente correspondant au même pourcentage de leur salaire annuel brut.
- Lorsque le pourcentage de hausse de dividendes est de 5 % maximum, les travailleurs y ont automatiquement droit. Lorsque la progression est de plus de 5 % par an, il convient de négocier au niveau de l'entreprise le montant exact du bonus, mais il serait d'au moins 5 %.

Cette proposition profiterait non seulement aux travailleurs, mais aussi aux entreprises qui auraient alors la possibilité de rémunérer leurs salariés pour les efforts consentis et de renforcer le lien entre les salariés et leur entreprise. Condition non négligeable : ces primes accordées dans le cadre du dividende de salarié doivent être neutralisées lors du calcul de l'écart salarial avec nos pays voisins, pour ne pas engendrer une marge salariale moins élevée pour le prochain accord interprofessionnel. ■

Diagnostic fédéral mobilité

Le vélo pas près de rattraper l'auto

Depuis 2005, les entreprises occupant plus de 100 travailleurs sont obligées de réaliser, tous les trois ans, un diagnostic des déplacements domicile-travail. L'objectif consiste à améliorer l'accessibilité des sites pour les travailleurs et les visiteurs, et à encourager une mobilité plus durable.

Le diagnostic fédéral sur la mobilité offre un aperçu sur la mobilité des travailleurs en Belgique et permet, d'autre part, d'initier des actions au niveau de l'entreprise afin d'améliorer l'accessibilité des sites pour les travailleurs et les visiteurs, et d'encourager une mobilité plus durable. Concrètement, une fois le questionnaire complété, l'employeur le présente au conseil d'entreprise qui disposera de deux mois pour se prononcer sur les données et informations reçues. Les délégués peuvent donc saisir cette occasion pour mener un dialogue constructif avec la direction sur la mobilité dans et autour de l'entreprise. Ce n'est qu'après avoir reçu l'avis du Conseil d'entreprise que l'employeur peut valider les réponses au SPF Mobilité et Transport.

D'ABORD L'AUTO

En 2017, 11 536 enquêtes (pour 3 951 employeurs différents) ont été remplies. Cela concerne en tout 1 533 428 travailleurs, soit un tiers de la population active.

Le tableau I renseigne sur l'évolution de la répartition modale des déplacements domicile-travail selon le mode de transport principal, c'est-à-dire celui qui couvre la plus grande distance entre le domicile et le lieu de travail pendant la majeure partie de l'année.

Tableau I : Evolution de la répartition modale (en %)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	'05	'14	'17	'05	'14	'17	'05	'14	'17	'05	'14	'17
Voiture (seul)	45,1	37,9	36,2	68,7	68,5	67,6	80,4	81,7	83,3	66,8	65,6	65
Covoiturage	2,5	1,2	1,4	5,2	3,3	2,6	5,2	3,4	3,1	4,7	2,9	2,5
Moto	0,8	1,1	1,3	2,2	1,3	1,2	1,5	1,0	0,9	1,7	1,2	1,2
TCE	0,7	0,3	0,2	1,6	1,1	0,8	0,5	0,4	0,2	1,2	0,8	0,6
Train	32,2	34,1	34	4,1	5,3	5,2	4,4	5,0	4,0	9,5	10,9	10,6
Metro/Tram/Bus	15	19	19,1	3,9	3,9	3,7	3,6	4,0	4,1	5,9	6,9	6,8
Vélo (électrique)	1,2	3	4,4	12,3	14,9	17	1,3	1,5	1,6	7,8	9,5	11,1
Marche	2,6	3,4	3,5	2,1	1,7	1,7	3,2	3,1	2,8	2,4	2,4	2,3

La voiture reste le mode de transport le plus usité pour les déplacements domicile-travail. Toutefois, seule la Wallonie enregistre une augmentation de cette part modale depuis 2005.

ET PUIS LE RESTE

Pour les autres modes de transport, les résultats 2017 sont plutôt contrastés notamment selon la région où l'on travaille.

Ainsi, l'on peut conclure que le covoiturage ne cesse de diminuer dans les trois régions. Cela pouvant s'expliquer par les changements de l'organisation du travail dans les entreprises (développement du télétravail, mise en place d'horaires flexibles, etc.) ou du fait que la définition du covoiturage n'inclut pas certains déplacements tels ceux avec d'autres membres de la famille (repris sous voiture 'seul'). L'utilisation de la moto ne progresse qu'à Bruxelles depuis

2005 (1,3 % en 2017). Le transport collectif organisé par l'employeur reste marginal et enregistre même une régression dans les trois régions.

Pour ceux qui travaillent à Bruxelles, le choix en 2017 se portait – après la voiture – sur le train (34 %), et les autres transports publics (19,1 %). L'utilisation du vélo y progresse et atteint 4,4 % en 2017 alors qu'il se situait à 3 % lors du diagnostic 2014. Et l'augmentation de la part du vélo ne s'est pas faite au détriment de la marche qui enregistre aussi une légère hausse.

Pour les personnes qui travaillent en Flandre, on constate une nette progression de l'utilisation du vélo, qui passe de 14,9 % en 2014 à 17 % en 2017 (soit près de 10 fois le résultat enregistré pour la Wallonie), et se range derrière la voiture. L'on peut même facilement affirmer que l'on préfère utiliser le vélo plutôt que les transports publics (3,7 %) pour se rendre au travail.

En Wallonie, il semble qu'il n'y a pas de réelle alternative à la voiture. Seuls les déplacements en transport publics (4,1 %) et à vélo (1,6 %) enregistrent un timide progrès en 2017 par rapport aux diagnostics précédents.

BOOM DU VÉLO ?

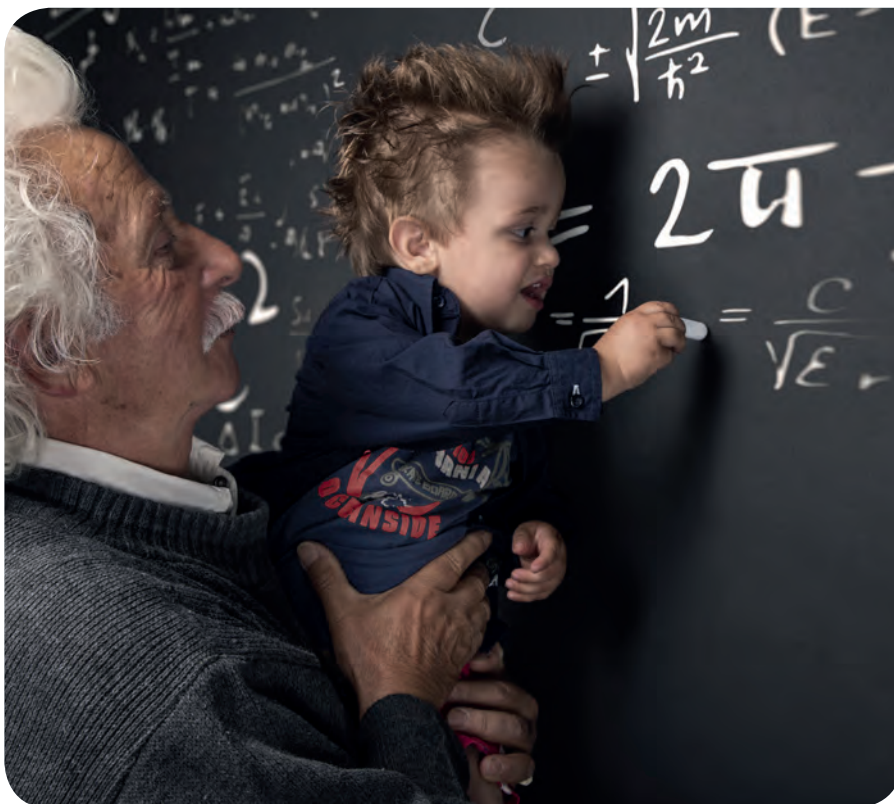
Le rapport de l'enquête 2017 indique que différentes raisons pourraient expliquer l'évolution positive de l'utilisation du vélo, notamment l'indemnité vélo, d'autres initiatives prises par certains employeurs (leasing de vélos) ou le développement du vélo électrique ou speed pedelecs permettant de parcourir des distances plus longues à un effort physique moindre.

Il est aussi précisé dans ce rapport que l'enquête fédérale tient compte du mode de transport principal pour les déplacements domicile-travail, et de ce fait, l'utilisation occasionnelle du vélo (durant les mois d'été par exemple) n'est pas retenue. Il se pourrait qu'il y ait bien plus de cyclistes que ne le laisse apparaître le tableau ci-dessus. ■

Équilibre travail/vie privée

La CGSLB propose le congé grand-parental

Pas facile d'être une maman ou un papa suffisamment disponible quand on travaille à temps plein. Pour aider les parents le Syndicat libéral lance l'idée originale d'ajouter un nouveau motif de crédit-temps : le congé grand-parental.



Il faut être très organisé pour arriver à concilier l'éducation de jeunes enfants avec son travail. La génération des jeunes parents est confrontée au défi d'élever ses enfants, de s'occuper de sa carrière professionnelle et de plus en plus souvent de prendre soin de ses propres parents. Rien d'étonnant donc à ce que la majorité des cas de burn-out se déclarent dans la catégorie d'âge des 30-49 ans.

Le congé parental et le crédit-temps font partie des solutions à cette problématique. Le Syndicat libéral préconise ce type de mesures qui permettent de rétablir un peu

d'équilibre entre vie privée et carrière professionnelle.

JEUNES GRANDS-PARENTS

Le Syndicat libéral lance l'idée originale d'ajouter un nouveau motif de crédit-temps : le congé grand-parental. De nos jours, il arrive souvent que les jeunes ménages et leurs parents soient actifs sur le marché du travail. Les salariés doivent rester plus longtemps dans l'entreprise, les carrières s'allongent notamment en raison du recul de l'âge de départ à la pension à 67 ans et du renforcement des conditions de départ des divers régimes de prépen-

sion ou de RCC. Tout cela pour augmenter un taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans qui est passé, selon Eurostat, de **26,8 % en 2000 à 51,6 % en 2018**. Cela a pour conséquence directe que les jeunes parents peuvent moins se reposer sur leurs propres parents pour les soulager dans leur rôle éducatif.

La CGSLB estime essentiel que les grands-parents puissent temporairement adapter leurs prestations professionnelles pour s'occuper de leurs petits-enfants.

QUEL OBJECTIF VISON-NOUS ?

Les grands-parents encore actifs pourraient ainsi utiliser le crédit-temps avec motif petit-enfant pour réduire leur temps de travail. Les parents auraient la possibilité d'aménager leur vie familiale sans entamer leur propre crédit-temps avec motif. Les grands-parents pourraient être plus souvent auprès de leurs petits-enfants afin de nouer des liens privilégiés. Et puis cela aurait aussi comme effet bénéfique de rendre la fin de carrière des grands-parents plus tenable.

Les autres priorités de la CGSLB pour mieux équilibrer la vie privée et la carrière professionnelle sont :

- **L'élargissement du congé parental** : 6 mois au lieu de 4 mois et jusqu'à l'âge de 16 ans au lieu de 12 ans.
- **Le renforcement du crédit-temps avec motif** : droit accessible dans les entreprises occupant moins de 11 travailleurs + obligation de remplacement.
- **Une politique de fin de carrière visant à rendre le travail tenable** : droit aux mesures de fin de carrière à partir de 50/55 ans + obligation de remplacement. ■

L'indice des prix a presque 100 ans

Nous devons préserver l'indexation automatique

Le principe de l'adaptation automatique des salaires et des allocations sociales a subi de nombreuses attaques : sauts d'index dans les années '80, lissage sur quatre mois, indice santé et nouveau saut d'index décidé par le gouvernement en 2015. À la veille du centenaire de l'indice des prix, nous devons tout faire pour préserver cette adaptation automatique.



En 2020, cela fera 100 ans que l'indice des prix à la consommation est calculé pour suivre l'évolution du coût des biens et services en Belgique, et adapter les salaires au coût de la vie. Depuis 1935, l'indice est également utilisé pour faire évoluer les allocations familiales et les pensions (les allocations de chômage suivront plus tard). Ce système bien ancré dans le système de formation des salaires en Belgique permet de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et des allocataires sociaux. Les trois syndicats exigent avec insistance le maintien du système actuel d'indexation automatique.

INDICE-SANTÉ ET LISSÉ

L'indice-santé a été instauré en 1993, sous la pression des employeurs, dans le but de retarder l'indexation des salaires et des allocations sociales. Il ne prend plus en compte quatre types de produits : le tabac, les boissons alcoolisées, l'essence et le diesel. Depuis le 1er janvier 1994, l'indexation automatique des salaires et des allocations sociales s'effectue sur la base de l'indice-santé lissé c'est-à-dire la moyenne arithmétique des indices sur les quatre derniers mois (y compris le mois en cours).

INDEXATION AUTOMATIQUE

La Belgique est l'un des rares pays au monde à connaître un système d'indexation automatique des salaires.

Chacun a l'assurance que son pouvoir d'achat sera garanti et qu'il pourra donc à peu près maintenir son niveau d'achat si les prix des produits et des services augmentent. C'est une forme importante de stabilité et de sécurité pour chaque Belge. L'indexation automatique des salaires a ainsi contribué à ce que la Belgique a mieux résisté à la crise économique et financière que la plupart des autres pays européens.

COMPÉTITIVITÉ

La critique la plus fréquente par rapport à l'indexation automatique des salaires est que ce système impacterait négativement la compétitivité, puisque les employeurs seraient obligés d'augmenter les salaires à intervalles réguliers.

Nous répondons que sans l'indexation automatique, la croissance salariale finale à la fin

de la période de l'accord interprofessionnel pourrait être quasiment aussi élevée, mais parvenir à un accord à ce sujet serait nettement plus difficile et compromettrait à chaque fois la paix sociale.

INFLATION

Une autre critique qui revient régulièrement est que l'indexation automatique des salaires induirait une augmentation plus rapide de l'inflation, parce que les entreprises répercuteraient directement les coûts salariaux plus élevés dans leurs prix. En d'autres termes, une spirale prix-salaires apparaîtrait. D'un point de vue macroéconomique, ce raisonnement ne tient toutefois pas la route dans la mesure où plusieurs caractéristiques du système belge empêchent ces effets de se produire.

Le moment de l'indexation des salaires diffère d'un secteur à l'autre. L'indexation est donc bien étalée dans le temps, d'autant plus que l'indice-santé utilise la moyenne des quatre derniers mois, les augmentations de prix soudaines durant un mois déterminé étant alors lissées.

De plus, comme les produits pétroliers, le tabac et les boissons alcoolisées sont exclus de l'indice-santé, l'index résiste aux éventuelles fluctuations de prix soudaines du pétrole et l'augmentation des accises n'y est pas non plus intégrée. Par conséquent, ces évolutions de prix ne peuvent pas non plus entraîner d'augmentation des coûts salariaux répercutées dans d'autres produits et services.

Pour toutes ces raisons, nous ne voyons vraiment pas pourquoi il faudrait mettre fin à l'indexation automatique. ■

Incapacité de travail de longue durée:

Prime de rattrapage en mai ?

Si au 31 décembre 2018, vous étiez en incapacité de travail depuis au moins 1 an en tant que salarié ou chômeur et si vous étiez encore en incapacité de travail au mois de mai 2019 (au moins 1 jour), vous avez droit à une prime de rattrapage annuelle en supplément de votre indemnité du mois de mai.

Le montant de la prime dépend de la durée de votre incapacité de travail au 31.12.2018. Grâce aux négociations pour la liaison au bien-être 2019-2020, le montant de cette prime a été augmenté.

Le tableau ci-contre vous donne un aperçu du montant de la prime de rattrapage. Aucun précompte professionnel n'est prélevé. Il s'agit toutefois d'un revenu imposable et la prime est saisissable.

Vous pensez avoir droit à la prime de rattrapage mais vous ne l'avez

pas reçue ? Vous désirez plus d'informations ? Contactez votre secrétariat CGSLB.

Montant prime de rattrapage à partir du 01.05.2019

Situation	Montant de la prime
1 an d'incapacité au 31.12.2018	
Avec charge de famille au 31.12.2018	376,93 €
Sans charge de famille au 31.12.2018	346,93 €
2 ans d'incapacité ou plus au 31.12.2018	
Avec charge de famille au 31.12.2018	661,16 €
Sans charge de famille au 31.12.2018	590,82 €

Pécule de vacances des pensionnés

En tant que pensionné, vous avez droit à un pécule de vacances à condition qu'on vous verse une pension pour le mois de mai. Le pécule de vacances est proportionnel au nombre de mois pour lesquels vous avez eu droit à une pension l'année précédente (2018). Si vous avez pris votre pension en 2019, vous n'avez pas droit au pécule de vacances. Il est par contre entièrement alloué l'année de départ à la pension lorsque l'inté-

ressé était dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (ancienne prépension) toute l'année civile précédente ou qu'il a bénéficié d'allocations de maladie, d'invalidité ou de chômage involontaire. Vous étiez chômeur volontaire si vous avez eu recours à une interruption de carrière.

Le pécule de vacances s'élève à 1 017,76 euros si vous bénéficiez d'une pension de ménage et 814,22 euros si vous bénéficiez d'une

pension au taux isolé.

Il ne peut jamais être plus élevé que le montant de la pension du mois de mai.

Le pécule de vacances ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales, mais bien d'un précompte professionnel.

Vous pensez avoir droit à un pécule de vacances mais vous ne l'avez pas reçu ? Vous désirez plus d'informations ? Contactez votre secrétariat CGSLB. ■

GRAPA, le facteur sonne toujours 3 fois

Nouvelle procédure de contrôle de la condition de résidence à partir du 1er juillet 2019

Si vous bénéficiez d'une GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées), vous devez avoir votre lieu de résidence principale en Belgique, c'est-à-dire que vous devez y résider effectivement et de manière permanente. Si vous le mentionnez à l'avance au Service fédéral des Pensions, vous pouvez résider pendant maximum 29 jours par an à l'étranger. Si vous résidez en Belgique à une autre adresse que votre résidence principale pendant plus de 21 jours consécutifs, vous devez en avertir à l'avance le Service fédéral des Pensions.

La nouvelle procédure de contrôle de la condition de résidence se présente comme suit :

- Le facteur vous remet personnellement une lettre sur présentation de votre carte d'identité. Vous n'êtes pas à la maison lors du passage du facteur ? Dans ce cas, le facteur fera encore deux tentatives pour vous remettre ce courrier.
- Si après ces 3 tentatives le facteur n'a pas été en mesure de vous remettre la lettre en mains propres, il déposera un certificat de résidence dans votre boîte aux lettres. À partir de ce moment, vous disposez de 5 jours ouvrables pour faire remplir ce certificat de résidence par votre administration communale et le renvoyer au Service fédéral des Pensions.

En cas de non-respect de cette procédure de

contrôle, le paiement de votre GRAPA peut être suspendu. ■

Lisa Castelein



Votre facteur sonnera trois fois (et pas deux comme dans le film) pour vérifier que vous résidez bien en Belgique. La quatrième fois, il déposera un certificat auquel vous devrez réagir pour continuer à bénéficier de la GRAPA

Les sanctions disciplinaires

L'employeur peut imposer une sanction disciplinaire au travailleur qui commet une faute ou manque à ses obligations. Dans le présent article, nous examinerons quelles sanctions un employeur peut infliger, les comportements qui entraînent une sanction disciplinaire et l'obligation éventuelle pour l'employeur de suivre une procédure avant d'infliger une pénalité.

Quelle pénalité l'employeur peut-il infliger ? La loi dispose explicitement que seules les pénalités prévues par le règlement de travail peuvent être appliquées (article 16 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail).

Pour être légalement valable, la sanction infligée doit donc figurer au règlement de travail. Est nulle la sanction imposée par l'employeur qui n'est pas reprise au règlement de travail ou qui excède les limites prévues.

Eu égard à la hiérarchie des sources de droit, aucune autre pénalité ne peut être introduite au moyen d'une convention collective de travail d'un contrat de travail individuel. La loi ne donne pas d'énumération des sanctions disciplinaires possibles.

Reprenons les plus courantes :

- une pénalité morale : avertissement oral, blâme, avertissement écrit, note au dossier du personnel...
- une pénalité financière : perte de salaire, amende, refus d'une prime ou d'un avantage...
- une sanction qui a un impact sur la situation professionnelle : le refus d'une promotion, une suspension temporaire du contrat de travail accompagnée d'une perte de salaire, une rétrogradation, une diminution de salaire...
- la cessation du contrat de travail.

VALIDITÉ DES SANCTIONS

- **Rétrogradation, diminution de salaire et suspension temporaire du contrat avec perte de salaire**

En vertu de l'article 25 de la loi sur les contrats de travail, la clause par laquelle l'employeur se

réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions de travail est nulle.

Dès lors, reste à savoir si la rétrogradation, la diminution de salaire et la suspension temporaire avec perte de salaire peuvent effectivement être reprises au règlement de travail.

La Cour de cassation conclut dans son jugement du 10.10.1988 que la clause qui permet à l'employeur d'infliger une sanction disciplinaire modifiant les conditions du contrat tombe sous l'application de l'article 25 de la loi sur les contrats de travail.

Par conséquent toute sanction disciplinaire touchant aux éléments essentiels du contrat de travail, telles la rétrogradation, la diminution de salaire ou la suspension temporaire avec perte de salaire est illicite (Cour du travail Liège, division Namur 2.11.1988, Tribunal du travail Mons 15.11.2010, Cour du travail Mons 8.12.2011).

Certes, la sanction disciplinaire de la rétrogradation est illégale, car elle contrevient à l'article 25 de la loi, cependant, le travailleur peut toutefois acquiescer à cette sanction une fois qu'elle a été prise et ainsi renoncer à son droit à invoquer la nullité de la sanction (Cour du travail Liège 25.10.2011).

Une autre partie de la jurisprudence considère, par contre, que les sanctions inscrites au règlement de travail impliquant une modification d'un élément essentiel du contrat sont licites puisque la loi prévoit expressément cette possibilité (Cour du travail Bruxelles 22.06.1990 et Cour du travail Liège 18.12.2000).

- **L'amende**

Si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière (article 18 de la loi du 8.4.1965 instituant les règlements de travail).

Le produit des amendes doit être employé au profit des travailleurs. Là où il existe un conseil d'entreprise, la destination du produit des amendes doit être fixée en accord avec celui-ci. (article 19 de la loi du 8.4.1965 instituant les règlements de travail).

MANQUEMENTS PÉNALISABLES

L'article 6, 6° de la loi instituant les règlements de travail dispose que les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent doivent être mentionnés au règlement de travail.

La loi n'impose nullement que le règlement de travail indique les manquements qui peuvent faire l'objet de pénalités. Il suffit d'une description générale des faits répréhensibles (Cour du travail Bruxelles 22.06.1990).

Est donc valable la mention « tout manquement du travailleur constituant une infraction aux obligations du règlement de travail ou de l'exécution du contrat de travail peut être sanctionné comme suit... ».

NOTIFICATION DE LA SANCTION

À peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées par l'employeur ou son préposé à ceux qui les ont encourues au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté (article 17 de la loi instituant les règlements de travail).

Par jour ouvrable, il faut entendre tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et des jours fériés.

La notification en dehors de ce délai très bref entraîne la nullité de la sanction (Tribunal du travail néerlandophone Bruxelles 12.08.2016).

Le constat du manquement ne coïncide pas nécessairement avec le moment où il a été commis.



Pour déterminer le premier jour de travail, il ne faut pas partir du constat du manquement par le contremaître, mais du constat ou de la prise de connaissance par la direction, seule compétente pour l'application de sanctions disciplinaires (*Cour du travail Anvers 18.04.1985*).

La notification de la sanction n'est soumise à aucune condition de forme. Elle peut donc parfaitement se faire par communication orale au travailleur. La Cour de cassation conclut "que l'intention du législateur est que le travailleur soit informé rapidement mais pas que la manière dont il est informé de la pénalité soit soumise à peine de nullité à certaines conditions de forme. Ni la disposition de la loi ni aucune autre disposition légale n'obligent l'employeur, à peine de nullité, à notifier par écrit la pénalité au travailleur." (*Cour de cassation 10.10.1994*). En outre, la sanction infligée doit, avant la date du paiement suivant des rémunérations, être

inscrite au registre reprenant en face des noms des travailleurs concernés la date, le motif et la nature de la pénalité ainsi que, s'il s'agit d'une amende, le montant de celle-ci. Le registre doit être présenté lorsque le fonctionnaire de la surveillance des lois sociales le demande.

RECOURS CONTRE LA PÉNALITÉ

Le règlement de travail doit mentionner les recours ouverts à l'encontre d'une sanction disciplinaire prise (*article 6 §1er 7° de la loi instituant les règlements de travail*).

En plus du recours interne, le travailleur a la possibilité de porter l'affaire devant les tribunaux du travail.

Tant la décision d'infliger une sanction disciplinaire que la gravité de celle-ci ressortissent au pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Le contrôle des juridictions du travail se limite

à rechercher si le salarié a commis une faute contractuelle pour laquelle une sanction disciplinaire a été prévue (*Cour du travail Bruxelles 22.06.1990*).

Mais d'autres juges estiment que les sanctions infligées restent soumises à l'appréciation des juridictions du travail en ce qui concerne leur légalité et leur proportionnalité (*Cour du travail Liège, division Namur 18.12.2000* et *Cour du travail Bruxelles 11.09.2018*). En d'autres termes, l'employeur doit tenir compte du principe de proportionnalité dans la détermination de la pénalité qu'il inflige.

Le tribunal ne peut atténuer la sanction infligée par l'employeur. Par contre, le juge peut annuler la sanction, en supprimer les conséquences et octroyer éventuellement un dédommagement (*Cour du travail Bruxelles 11.09.2018*). ■

Ilse Veugen

STIB

Service maximum

L'équipe CGSLB attend les élections sociales de 2020 avec sérénité. Les délégués connaissent leurs dossiers à fond et négocient toujours pour le bien du plus grand nombre, sans préoccupation corporatiste ou communautarisme, sans visée électoraliste à court terme.



Impossible de réunir toute l'équipe un jour à un endroit. Dans une entreprise occupant presque 9 000 personnes, il y a toujours un délégué retenu par la réunion d'un groupe de travail ou une intervention en faveur d'un travailleur dans un dépôt ou sur le réseau. Philippe Verdeyen, Marc Picman, Marie-Jeanne Djima, Christian Ecker, Anas Rian, Juan José Gonzalez-Nicolas et André Roels

« Nous ne travaillons pas pour être prêts à gagner les élections sociales, c'est ce que nous avons accompli au jour le jour et les résultats obtenus qui font que nous sommes prêts à mener campagne sereinement » résument les délégués CGSLB de la STIB, une équipe multidisciplinaire, multiculturelle de 121 personnes qui représentent les cadres, les ouvriers et les employés.

PRÉSENTS PARTOUT

Assurer une présence syndicale dans une entreprise occupant près de 9 000 travailleurs répartis dans des bureaux, des dépôts et des véhicules sur tout le territoire de la Région bruxelloise constitue un défi quotidien. La tentation est forte pour un syndicat de se concentrer sur l'exploitation, c'est-à-dire le personnel qui fait rouler les trams, bus

et métros sur le réseau de transport public. Les délégués CGSLB refusent cette forme de corporatisme. « Lorsque nous négocions, nous sommes attentifs à ce que le plus grand nombre de collègues bénéficie de la mesure. » La STIB a besoin de travailleurs compétents dans tous les corps de métier. Pour avoir les meilleurs électromécaniciens, par exemple, notre entreprise doit pouvoir proposer des salaires attractifs et former les membres du personnel qui n'ont jamais été confrontés aux nouvelles technologies ni pendant leurs études ni au cours de leur carrière.

POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Pour être menés à bien, certains dossiers exigent beaucoup de temps et d'énergie. La convention sur la classification des fonctions

des ouvriers a été signée le 10 mai après quatre années de discussions. Quelque 300 brigadiers et moniteurs/instructeurs vont devenir employés sans devoir passer d'examen. « Ce changement de statut octroie plusieurs avantages à ses bénéficiaires en matière de pécule de vacances ou de pension complémentaire, nous devons aussi prendre en compte le financement de ce surcoût de sorte qu'il ne pénalise pas d'autres travailleurs. »

L'équipe CGSLB est également contente d'avoir contribué à la création du compte épargne carrière. Un travailleur pourra accumuler des heures supplémentaires et des congés extra légaux notamment issus des gardes à prendre en partie (800 h) plus tard au cours de sa carrière et en partie (1 000 h) avant de partir à la pension.

CONNAÎTRE SON DOSSIER

Dans toute discussion, les délégués CGSLB de la STIB apportent leur connaissance technique du dossier et envisagent les conséquences de leurs revendications, toujours dans la volonté que les mesures profitent au plus grand nombre et sans mettre le volume d'emploi en péril.

« Nous avons une vision globale de l'entreprise, nous devons évaluer jusqu'où revendiquer de sorte à éviter que des emplois partent à la sous-traitance. Nous ne pouvons pas refuser l'évolution technologique. Nous préférons l'accompagner pour ne pas nous voir imposer n'importe quoi. La STIB va ainsi tester des navettes autonomes, nous faisons en sorte que notre entreprise conserve ce marché et que l'entretien des véhicules et des infrastructures soit effectué par notre personnel. Nous devons à la fois éviter la sous-traitance et l'ubérisation de nos métiers. »

Il est temps de réserver vos vacances bien méritées ! C'est le moment idéal pour profiter de vos avantages.

Vacances et détente à prix doux

	Profitez d'une remise de 15 % sur les valises et les sacs Samsonite
	Jusqu'à 50 € de réduction* sur vos vacances chez Landal GreenParks
	Bénéficiez de 10 % de réduction sur les vacances d'Interhome !
	Jusqu'à 30 % de réduction sur vos vacances chez Maeva
	Jusqu'à 4,50 € de réduction sur une visite à "Mummies in Bruges – Secrets of Ancient Egypt" Expo unique avec des vraies momies à Bruges !
	Jusqu'à 599 € de réduction chez Belgocycle – the Belgian Cycling Brand.
	Réduction de 4 % sur votre réservation de vacances en avion Corendon !
	Payez seulement 14,50 € au lieu de 16,50 € pour votre ticket d'entrée au Parc Forestia !
	Visitez le Parc Animalier du domaine des Grottes de Han pour 14,7 € au lieu de 21 €.
	Achetez votre ticket ski & snowboard à 9 € au lieu de 17 €.
	Achetez votre ticket indoor skydiving à 45 € au lieu de 59 €.

Profitez des beaux jours en préparant vos vacances. En qualité de membre de la CGSLB vous bénéficiez d'importantes réductions et promotions.

COMMENT BÉNÉFICIER DES RÉDUCTIONS ?

Elles peuvent se présenter sous différentes formes. Branchez-vous sur www.avantages.cgsלב.be

- achetez un **coupon (voucher)** et faites votre shopping à prix réduit. Cumulable avec d'autres réductions ;
- rendez-vous sur la boutique en ligne d'un commerçant ou d'un magasin et profitez directement des réductions en ligne ;
- imprimez les **bons de réduction** ou montrez-les à l'écran de votre smartphone ;
- présentez votre **carte avantages CGSLB** (le verso de votre carte d'affiliation) ou affichez-la à l'écran de votre smartphone via le site web. Le commerçant peut alors scanner le code-barre et vous accorder la réduction ;
- achetez vos **tickets** pour les parcs d'attractions, cinémas, etc. à un prix avantageux.

Vous n'êtes pas encore enregistré ?

Branchez-vous sur notre plateforme www.avantages.cgsלב.be au moyen de votre numéro d'affiliation et du mot de passe ACLVBCGSLB. Vous pourrez ensuite personnaliser ce mot de passe. En cas de problème, demandez conseil auprès de votre secrétariat CGSLB.

Encore des questions ?

Adressez-vous directement au helpdesk de Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be (de préférence) en mentionnant vos prénom et nom
- par téléphone : 014/24.40.90, du lundi au vendredi de 9 à 17 heures

Conseil

Besoin de vacances reposantes ?

Trouvez l'inspiration sur www.cgsלב.be/fr/maisonsdevacances.

Parce que vous êtes membre de la CGSLB nous vous accordons de substantielles réductions.



Nous effectuons toutes sortes de simulations salariales brut/net

Votre employeur vous accorde une augmentation de salaire, combien allez-vous gagner après passage du fisc ? Vous avez un nouvel emploi en vue et vous vous demandez quelle rémunération demander pour ne pas gagner moins en net en fin de compte. Vous voulez lever le pied en fin de carrière et vous voulez savoir à combien la perte de revenu s'élèverait en prenant un crédit-temps mi-temps ou quatre-cinquième temps. Nos services sont capables de réaliser une simulation brut/net.



- analyser et comparer les propositions de rémunération de plusieurs employeurs
- expliquer ce qui reste en net d'une augmentation de salaire
- chiffrer l'impact de votre situation familiale sur vos revenus (enfant à charge, cohabitation légale...)
- et bien des simulations encore...

Dans le prolongement, nous pouvons aussi calculer – sans toutefois anticiper les changements de législation – l'influence de vos choix de carrière sur le montant de votre pension.

Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB pour bénéficier de cette nouvelle offre de services.

DE QUELLES INFORMATIONS AVONS-NOUS BESOIN ?

Le calcul brut/net sur base mensuelle ou annuelle est réalisable à la lecture de vos fiches de salaire, des propositions salariales (brutes), de comptes individuels, etc.

Pour faire le bilan de votre situation fiscale, nous avons besoin de votre dernier avertissement-extrait de rôle que vous pouvez obtenir au moyen de votre carte d'identité électronique sur <https://eservices.minfin.fgov.be/mym-portal/public/citizen/welcome> (→ consulter mon avertissement-extrait de rôle). Si vous rencontrez quelques difficultés, votre secrétariat CGSLB pourra vous aider à le consulter. ■

Au Syndicat libéral, nous avons développé un outil capable de convertir un salaire brut en net pour les emplois à plein temps et à temps partiel.

Nous réalisons le calcul tant sur une base mensuelle qu'annuelle et, si vous le souhaitez, nous prenons votre situation fiscale personnelle en compte.

QUE POUVONS-NOUS CALCULER ?

Quelques exemples de notre offre de services :

- calculer le résultat sur vos revenus d'une réduction de vos prestations, compte tenu des interventions financières auxquelles vous pouvez prétendre dans le cadre d'un crédit-temps de fin de carrière, d'un congé parental ou d'une allocation de garantie de revenus...

Piqûres de rappel dans le Non-Marchand

Tous les secteurs du Non-Marchand ont manifesté le 7 mai pour rappeler le rôle important joué par les travailleurs-euses du secteur dans notre société (soins, bien-être, culture, enfance...) et réclamer aux politiques des moyens humains et financiers supplémentaires afin de garantir les services à la population pour les prochaines années.

VIE PRIVÉE

Les travailleurs-euses du Non-Marchand sont nombreux à désertier le secteur car les conditions de travail, car les charges physiques et mentales sont trop pénibles et la flexibilité imposée intenable pour permettre une vie privée et professionnelle épanouissante.

AUGMENTATIONS SALARIALES

Ceux qui restent réclament des salaires en lien avec les exigences de professionnalisation et de qualification. Les barèmes dans le secteur Non-Marchand sont parmi les plus bas du marché du travail. Si nous voulons que demain les jeunes s'orientent encore vers ce secteur, il est indispensable de leur proposer des barèmes et des contrats de travail attractifs.

FINS DE CARRIÈRE

La pénibilité du travail oblige bien souvent les travailleurs-euses du secteur à lever le pied ou même quitter un métier qu'ils/elles aiment alors que leur expertise est indispensable sur le terrain. Il faut donc aménager les fins de carrière pour les rendre tenables.

EMPLOIS DE QUALITÉ

Pour garantir la qualité des services il faut investir dans les secteurs du Non-Marchand. Des milliers d'emploi seront nécessaires dans les prochaines années afin de répondre aux besoins grandissants de la population. ■

La CGSLB a déposé un préavis de grève pour les hôpitaux privés bruxellois

Dans la foulée des actions du lundi 3 juin qui ont connu un fort retentissement au sein de toutes les institutions de soins privés bruxelloises, La CGSLB a déposé un préavis de grève pour les hôpitaux privés. La réalité du personnel des hôpitaux privés n'est pas différente de celle du personnel des hôpitaux IRIS (secteur public). ■



UN COUP DE MAIN PROPRE

À l'occasion de la journée des infirmiers-ères, les délégués CGSLB ont distribué au cours du mois de mai des tubes de crème pour les mains.



Mélanie Dauby déléguée syndicale à l'ACIS Providence à Flobecq.



Nadine Reuse et Patricia Van Hove, déléguées syndicales à la Solidarité à Lessines.

Les syndicats africains se battent pour un salaire minimum décent !

Au cours de la négociation de l'accord interprofessionnel, les syndicats belges ont voulu augmenter le salaire minimum, car il ne permet pas de mener une vie décente. Nos collègues africains mènent le même combat.



En Belgique, la dernière augmentation du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) remontait à l'AIP 2007-2008. Depuis, il n'avait plus progressé depuis octobre 2008, à l'exception des indexations. Le projet d'AIP contient une approche en deux phases.

Le RMMM augmentera de 1,1 % à partir du 1er juillet 2019 :

- 18 ans et 0 ancienneté : il passera de 1 593,81 € à 1 611,34 €
- 19 ans et 6 mois d'ancienneté : il passera de 1 636,10 € à 1 654,10 €
- 20 ans et 12 mois d'ancienneté : il passera de 1 654,90 € à 1 673,10 €

Cette revendication d'augmenter le salaire minimum, la CGSLB aide ses partenaires syndicaux africains à la faire triompher dans leur pays par l'intermédiaire de son asbl MSI (Mouvement pour la Solidarité internationale)

En Afrique du Sud, le Congress of South African Trade Unions (CO-SATU), partenaire de la CGSLB/MSI a réussi à faire inscrire le salaire minimum dans la législation sur le travail après 35 années de lutte. Il est entré en vigueur en 2019. Le salaire minimum s'élève à 233 euros par mois. Sachant que le salaire moyen se situe autour de 915 euros dans ce pays, les syndicats sont bien décidés à continuer le combat pour augmenter le salaire minimum à un niveau décent.

Au Sénégal une marche nationale a été organisée en 2018 par la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal (CNTS), partenaire de la CGSLB/MSI, afin d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur la situation de tension sociale et d'exiger l'augmentation du salaire minimum. Cette manifestation a permis la reprise des négociations avec les partenaires sociaux en vue de revaloriser sensiblement le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti. La dernière augmentation du SMIG remontait à 1996, il passe dans un premier temps de 36 243 francs CFA (55,25 €) à 58 900 francs CFA (89,79 €) en 2019. Ce n'est qu'un premier pas qui elle aura un impact limité dans l'économie informelle qui emploie près de 90 % de la main d'œuvre au Sénégal. La lutte syndicale continue...

LE CODE DU TRAVAIL BURUNDAIS EN RÉVISION

Au Burundi, les syndicats sont encore loin de la négociation du salaire minimum national mais forte de la Recommandation 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle que l'Organisation Internationale du Travail a promulguée en 2015, la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU), partenaire de la CGSLB/MSI, a mené ces dernières années un plaidoyer en vue d'un cadre légal pour les travailleurs-euses de l'économie informelle, et une classification officielle de leurs métiers. De telles normes formaliseraient partiellement leur travail et leur statut de travailleurs et leur confèreraient ainsi plus de droits, de certitude et de sécurité dans l'exercice de leur métier. En 2018, le processus de révision du Code du travail du Burundi a eu lieu, et a été conclu sur la promesse gouvernementale que le futur Code du Travail prévoira une loi sur les métiers de l'informel. Bien que cette promesse laisse encore à désirer des mesures transitoires, et que le développement de cette loi demandera un nouveau round de négociations, les travailleurs-euses burundais.es détiennent maintenant un levier important pour améliorer leur position légale et économique. ■

Service international

Nouveau plan d'action de la CES

Adoption du socle européen des droits sociaux, révision de la directive détachement, création d'une autorité européenne du travail... les actions de la Confédération européenne des Syndicats de ces dernières années ont clairement mené à des avancées significatives sur le chemin vers une Europe plus sociale.



Olivier Valentin : Le combat vers une Europe plus sociale continue. Les syndicalistes ne renoncent jamais, c'est à cela qu'on les reconnaît.

Si la commission Juncker a effectué quelques pas dans la bonne direction, la situation des travailleurs en Europe est loin d'être parfaite. L'automatisation des tâches et le changement climatique constituent autant de défis à relever par les syndicats. Nous devons nous battre au niveau européen pour un nouveau modèle économique qui protège les droits des travailleurs à long terme et pas uniquement les profits économiques à court terme. Une équipe renouvelée à la tête de la CES pour quatre ans aura pour mission de mettre en œuvre le programme d'action approuvé par les délégués.

EMPLOIS PRÉCAIRES

Notre Président Mario Coppins a pris la parole devant les 600 délégués des 90 syndicats issus des pays de l'Union européenne, de l'espace économique européen et des pays candidats à l'adhésion à l'UE présents au 14e Congrès de la CES. Il a mis en avant la proposition de la CGSLB d'introduire des indicateurs sociaux pour lutter contre la multiplication des emplois précaires. « Les travailleurs sont de plus en plus nombreux à devoir accepter des emplois à temps partiel involontaire, des contrats temporaires, des intérim et les groupes les plus vulnérables comme les femmes, les jeunes et les personnes peu qualifiées sont surreprésentés dans toutes ces formes d'emplois précaires. La CGSLB continuera à s'opposer à cette évolution négative. »

NOUVELLES RÈGLES

La CES avait invité l'économiste américain Joseph Stiglitz, lauréat d'un prix Nobel qui propose une alternative à ce modèle actuel de régulation des marchés qui n'a pas réussi, ces quarante dernières années, à réduire les inégalités. Il a plaidé pour un modèle basé sur de nouvelles règles : le respect des travailleurs et de leur salaire, l'investissement dans le capital humain, une sécurité sociale protectrice, une imposition équitable des grandes entreprises internationales. Stiglitz invite également les États européens à cesser de mettre les travailleurs en compétition, un combat que la CES mène depuis longtemps.

CAPITAL HUMAIN

Olivier Valentin, Secrétaire national CGSLB, est également intervenu pour exhorter les participants à continuer le combat pour les droits des travailleurs. « Le Socle européen des droits sociaux qui a été adopté fin 2017 constitue une fondation solide pour réaliser l'Europe sociale. » Il a plaidé pour des investissements dans le capital humain par le droit à la formation tout au long de la vie. Olivier Valentin a également insisté sur l'importance des jeunes dans l'avenir des syndicats et sur ce que lesdits syndicats doivent accomplir pour offrir des perspectives à ces jeunes gens. ■



Mario Coppins : La CGSLB fait confiance à la nouvelle équipe dirigeante pour continuer à renforcer une Europe sociale qui était pratiquement à l'arrêt depuis presque 15-20 ans.

Le burn-out, syndrome d'un stress chronique au travail

L'épuisement professionnel, mieux connu sous l'appellation burn-out, est une affection bien documentée exclusivement liée au monde du travail, ce qui transparaît déjà dans la traduction française du phénomène. La Régionale bruxelloise de la CGSLB y a consacré un comité extraordinaire pour recueillir témoignages d'experts, de délégués et de victimes.



Une petite polémique est née à la fin du mois de mai. Tout le monde avait cru comprendre que le burn-out entrait dans la liste des maladies reconnues par l'Organisation mondiale de la santé jusqu'à ce que le porte-parole de l'OMS précise qu'il ne s'agit pas d'une maladie, mais d'un syndrome résultant d'un stress chronique au travail. Un stress qui n'a pas été géré avec succès et qui se caractérise par trois éléments : un sentiment d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négativistes liés à son travail et une efficacité professionnelle réduite. Le burn-out est un mal sournois qui s'attaque

même aux plus solides personnalités comme Jean (nom d'emprunt).

Moi non plus je n'imaginais pas que je pourrais un jour sombrer dans le burn-out. Ça m'est tombé dessus du jour au lendemain. Je me suis précipité chez le médecin où j'ai fondu en larmes. Moi qui n'étais jamais malade, j'ai eu un premier certificat d'un mois, à l'issue duquel j'étais toujours très anxieux de reprendre le travail, et là j'ai eu un certificat de trois mois de la part d'un médecin qui n'octroie pas facilement des jours d'absence. Le choc a été d'autant plus important qu'il m'a

conseillé d'aller voir un psychiatre... et quand j'ai entendu ce mot, je me suis dit pff où suis-je tombé ?

Même si l'OMS ne traite pas le burn-out de maladie à part entière, elle reconnaît le lien exclusif entre cette affection et le travail.

Les employeurs préfèrent ne pas lier le burn-out au travail pour ne pas devoir assumer leur responsabilité. C'est un ras-le-bol qui est directement lié à la situation vécue dans l'entreprise. Les premiers temps où j'étais absent, je me suis senti coupable à l'égard de mes

collègues et j'avais honte, honte de montrer ma faiblesse, honte de ne plus être capable de travailler, de ne plus être utile à la société. Et puis, au fil du temps, je me suis dit que je devais témoigner. Trop de personnes croient que les personnes absentes se la coulent douce à la maison devant la télévision, surtout que dans mon cas, c'était l'époque du mondial de football. Rien n'est plus faux. Je n'étais pas en vacances, je n'ai pas ouvert un livre pendant près d'un an. Envie de rien, même pas de regarder les matches à la télévision.

Heureusement, Jean est redevenu le battant que nous avons toujours connu dans son rôle de délégué syndical, grâce à sa famille et à ses collègues.

La famille en prend plein la g... J'ai parfois été désagréable, sortant des phrases assassines destinées à faire mal auxquelles mes proches ont eu l'intelligence de ne pas réagir. J'ai redécouvert des collègues que je trouvais déjà formidables qui m'ont soutenu, qui m'ont donné des pistes de réorientation professionnelle. Il y a des personnes qui ne veulent plus aucun contact avec leurs collègues, moi j'étais très content de les voir et de leur expliquer ce qui m'était arrivé.

Après avoir envisagé de changer totalement, Jean est revenu à son métier et a réintégré son entreprise. Il est venu témoigner lors du comité extraordinaire organisé par la Régionale bruxelloise de son aventure, de ses doutes, de ses nouvelles certitudes, de son envie de vivre mieux.

Philippe Vandenaabeele, Secrétaire régional : *le sujet nous est apparu comme une évidence vu le nombre de situations de burn-out qui nous sont rapportées par nos délégués et nos affiliés. Notre objectif est d'aider nos délégués à reconnaître les signes avant-coureurs de*

l'épuisement professionnel, de leur proposer les mots et l'attitude qui conviennent pour rassurer les personnes en difficulté et de pouvoir accompagner les collègues qui reviennent dans l'entreprise après une longue absence.

L'idéal serait bien sûr de prévenir au lieu de faire son possible pour guérir.

Philippe Vandenaabeele : *On se rend compte que dans beaucoup d'entreprises, la direction et la hiérarchie ignorent intentionnellement le burn-out et ne mettent donc pas en place les conditions pour éviter que des travailleurs craquent. Or il existe des solutions pour réduire la pression au travail comme les participants au comité ont pu l'entendre.*



Le public a été invité à indiquer quels types de personnalités sont les plus susceptibles d'être sensibles au burn-out.

Subvention de projets pilotes de lutte contre le burn-out

Le Conseil national du Travail a entamé un deuxième cycle d'approbation de demandes de subvention dans le cadre de projets pilotes pour pouvoir appréhender la problématique du burn-out au sein des entreprises.

Dans l'accord-interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux s'étaient engagés à lutter contre une série de défis sociétaux, dont le burn-out, en étroite coopération avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ils visent à développer une approche opérationnelle adaptée au monde du travail qui tienne compte de différents aspects pour développer la prévention primaire et ainsi éviter l'apparition du burn-out

en encourageant des organisations de travail performantes et soutenables qui permettent de favoriser et de renforcer la motivation des travailleurs.

Les demandes de subvention peuvent être introduites en ligne par les entreprises et les secteurs sur le site du Conseil national du Travail ou sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale jusqu'au 31 juillet 2019.

Inscrivez-vous aux formations Bds avant le 12 juillet 2019

L'asbl Bds (Bien-être des Salariés) vient de dévoiler son programme de formations pour l'année académique 2019 – 2020. Pour rappel, les formations sont accessibles aux délégués et militants CGSLB. Vous avez jusqu'au 12 juillet pour vous inscrire !

Consultez la brochure pour plus d'informations et remettez le bulletin d'inscription au Responsable du soutien syndical de votre zone (coordonnées à la fin de la brochure).

Mettez votre expérience au service de votre formation. En effet, vous venez pour progresser, pour apprendre, certes...mais vous êtes adultes et expérimenté(e)s. Nous partions donc systématiquement de vous, de vos expériences, de votre savoir, pour avancer ensemble, intervenant(e)s, apprenant(e)s et

accompagnateurs/trices. N'attendez plus, inscrivez-vous et venez découvrir nos modules de formations.

SUR PAPIER OU EN LIGNE

La version papier est disponible auprès de votre responsable soutien syndical (RSS) ou téléchargeable sur.

<https://www.cgslb.be/fr/articles/votre-experience-au-service-de-votre-formation>.



Le service formations - Bds



Réunions d'information sur les élections sociales

Rien ne sert de courir, il faut partir à point. Méditant cette morale de la fable du lièvre et de la tortue, les zones de Bruxelles et Charleroi ont organisé leur première réunion d'information sur les élections sociales 2020. Les nouveautés de la réglementation ont suscité des questions précises de la part de délégués futurs candidats qui se demandent directement comment les appliquer dans leur entreprise.

CHARLEROI

Ils-elles remplissent pour les élections de 2020 avec le sentiment du devoir accompli, parfois dans des circonstances difficiles lorsque leur entreprise a subi une restructuration.

BRUXELLES

Des représentants d'Elegio sont venus vanter les mérites de la solution de vote électronique qu'ils ont eu l'occasion de peaufiner depuis les élections sociales 2012.



Environnement et sciences

Nos délégués s'invitent au PASS

Dans le cadre de ses formations, la cellule environnement a sensibilisé les délégués wallons à travers deux journées pédagogiques organisées au PASS, le Parc d'aventures scientifiques situé à Frameries.

Pour nos délégués, ce fut l'occasion de fouler le sol de ce site historique. Une opportunité d'aller à la rencontre d'expositions modernes, qui illustrent la manière dont la technique et la technologie s'inspirent de l'environnement, mais aussi leurs limites.

FILM «ENSEMBLE»

Entourés d'adolescents et de plus jeunes, les délégués démarrent la visite du site par la projection du film «Ensemble», un film belge résolument positif, qui donne un aperçu d'initiatives innovantes, créatives et durables, à contre-pied des discours alarmistes. Le film dresse une série de portraits de citoyens qui se mobilisent pour la planète. Il montre aussi des scientifiques qui s'investissent pour un monde plus diversifié, conciliant innovation technologique et environnement, science et société.

Les délégués sont immergés au cœur du sujet grâce à cinq écrans géants. Ils y découvrent comment un potager collectif ou un repair café peut recréer des liens ou encore comment une île est devenue entièrement autonome en électricité grâce aux énergies renouvelables. Le message qui ressort du film c'est que chacun a un rôle à jouer, avec ses connaissances, ses compétences et ses talents.

NATURE 2.0

Imaginez d'autres façons de manger, de cultiver, de fabriquer des objets, d'habiter, de construire ou de se déplacer pour préserver l'équilibre entre l'homme et la nature... voilà ce à quoi nous invite l'exposition Nature 2.0. Des vivariums hébergeant des blattes, des escargots, des grillons, des bernard-l'hermite y sont installés. Autant d'espèces qui peuvent aider l'homme à faire progresser son alimentation, son habitat ou sa santé.



Des cultures en aquaponie (système qui unit la culture de plante et l'élevage de poissons) font face à un générateur de viande in vitro et des aliments futuristes, par exemple un yaourt au lait de cafard ou un œuf génétiquement modifié pour lui donner cinq jaunes. Miam ! Les manipulations génétiques sont également au cœur du propos, car l'idée est aussi d'attirer l'attention sur les projets scientifiques en cours.

HOMME AUGMENTÉ

Des chaussures en fibres d'ananas, un textile issu des carapaces de crustacés, une "frigo-lite" biodégradable à base de champignons... des innovations qui tirent au mieux profit de la nature sans la dégrader : elles n'ont pas recours à des produits dérivés du pétrole, ne pillent pas les ressources naturelles et recyclent les déchets jusqu'ici non valorisés par l'industrie. Mais l'exposition montre aussi que les chercheurs veulent encore aller plus loin dans leur observation de la nature.

L'exposition 2.0 pose aussi la question à travers l'évocation des implants connectés, des puces qui pourraient transformer petit à petit

l'humain en "robot", en homme "augmenté". Une exposition qui éveille aussi l'esprit critique... ■

Charline Wandji

L'énergie, qu'est-ce que c'est ?

D'où vient-elle ? À quoi sert-elle ? C'est ce que traite l'exposition «Énergie». À travers des manipulations physiques et des mises en scène, les délégués découvrent cette matière incroyable et les enjeux liés à ses usages. L'exposition fait aussi un focus sur les énergies du futur et sur les initiatives qui proposent de nouvelles façons de consommer, de vivre et de partager l'énergie. Un petit moment en aparté donne l'occasion aux délégués de se laisser aller à rêver et à imaginer de nouvelles façons de réinventer notre futur pour limiter l'impact de nos actions sur la planète. ■

Charline Wandji

Chômage et vacances

Le chômeur a aussi droit à des vacances durant maximum quatre semaines par an. Durant cette période, il est dispensé de l'obligation d'être disponible sur le marché du travail et il peut donc séjourner à l'étranger.

Vous devez marquer les jours de vacances d'un « V » sur votre carte de contrôle.

Si vous avez droit à un pécule de vacances en 2019 (pour avoir travaillé pour un employeur en 2018), vous ne pouvez pas prétendre à des allocations de chômage. Si vous n'avez effectué aucune prestation en 2018, vous continuerez à recevoir des allocations de chômage durant votre période de vacances.

Exemple

Sarah a été licenciée fin septembre 2018. Sur la base de son occupation, elle a droit à 18 jours (trois semaines, en régime de 6 jours par semaine) de congés payés en 2019. En juillet 2019, Sarah, toujours en chômage, souhaite prendre quatre semaines de vacances. Pas de problème, sauf qu'elle ne percevra des allocations de chômage que pour une semaine, puisque les trois autres sont couvertes par le pécule qu'elle avait reçu à la fin de son contrat de travail en 2018.

Attention

Pour éviter toute surprise désagréable à la fin de l'année, il vaut mieux planifier ses vacances à temps et les répartir éventuellement sur plusieurs mois. Les jours non épuisés seront en effet déduits des allocations du mois de décembre !

La CGSLB vous enverra un courrier en septembre dans lequel le nombre de jours de congés payés encore à épuiser sera mentionné.

Si ce calcul ne vous semble pas correct, adressez-vous à votre secrétariat CGSLB, muni de vos pièces justificatives (fiches de vacances, de salaires, attestations de votre employeur...) afin qu'une rectification puisse être opérée.

ALLOCATIONS VACANCES JEUNES ET SENIORS

Pour connaître le nombre de jours de congé auxquels vous avez droit, il faut considérer les prestations fournies l'année précédente (exercice de vacances). Si vous avez travaillé toute l'année en 2018, vous avez droit, à 4 semaines de congé en 2019. Si vous n'avez pas travaillé tout 2018, vous n'avez pas un droit complet aux congés payés en 2019.

C'est notamment le cas des jeunes qui quittent l'école et commencent à travailler en octobre, ils n'auront droit qu'à une semaine de congés payés l'année suivante. Les travailleurs âgés (50 +) qui retrouvent un travail après une période de chômage ou d'invalidité ne se sont pas non plus constitué des droits pour des vacances. Afin de ne pas les priver de congé, les régimes vacances jeunes et vacances seniors ont été créés. Ils prévoient le paiement d'allocations vacances à charge de l'ONEM pour les jours de congé qui ne sont pas couverts par un pécule.

VACANCES JEUNES

Pour avoir droit aux vacances jeunes, il faut réunir certaines conditions au cours de l'exercice de vacances (l'année qui précède celle au cours de laquelle le jeune prend ses congés, soit celle de la fin de ses études) :

- ne pas avoir 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- avoir arrêté ses études ;
- avoir travaillé un mois sans interruption au cours de l'année de fin d'études ; l'occupation doit au moins compter 70 heures de travail ou des heures assimilées (par exemple, pour maladie). Attention : une occupation sous le régime de vacances des services publics ne compte pas.

VACANCES SENIORS

Pour avoir droit à maximum 4 semaines de vacances seniors complémentaires, il faut réunir les conditions suivantes :

- être occupé dans les liens d'un contrat de travail et dépendre du régime de vacances du secteur privé (le droit aux vacances seniors n'existe donc pas pour les indépendants, le personnel enseignant et la fonction publique) ;
- avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances ;
- ne pas avoir droit à 4 semaines de congés payés au cours de l'année de vacances en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité durant l'exercice de vacances.

ALLOCATIONS

Les allocations de vacances jeunes et seniors sont des allocations de chômage à charge de l'ONEM, payables par le biais de votre secrétariat CGSLB. Elles se montent à 65 % de la rémunération journalière moyenne brute du mois au cours duquel se situe la première période de vacances jeunes ou seniors. Toutefois, le montant est plafonné. Actuellement, l'allocation est de 57,45 euros maximum par jour et de 40,66 euros minimum par jour. Il faut déduire 10,09 % du montant au titre de pré-compte professionnel.

Remarque

Avant de prendre des jours de vacances jeunes ou seniors, il faut avoir épuisé les jours de congé couverts par un pécule à charge de la caisse de vacances ou de l'employeur.

Si vous pensez avoir droit à des allocations de vacances jeunes ou seniors ou si vous souhaitez de plus amples informations sur les formalités à accomplir, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

LES ENSEIGNANTS ET LE SALAIRE DIFFÉRÉ

Les enseignants temporaires ont droit à une sorte de pécule de vacances, proportionnellement à leurs prestations dans l'enseignement. Il s'agit de la rémunération différée. Les enseignants temporaires qui avaient une charge à temps plein durant toute l'année scolaire peuvent prétendre à une rémunération différée complète pour les mois de juillet et d'août. Si, au 1er septembre, ils ne trouvent pas de nouvel emploi, ils peuvent se présenter au secrétariat local de la CGSLB pour demander le paiement d'allocations de chômage. Les personnes qui n'ont pas travaillé toute l'année scolaire dans l'enseignement, ou uniquement à temps partiel, ont droit à une rémunération différée incomplète. Pour calculer le nombre de jours couverts par cette rémunération différée, il convient d'utiliser la formule suivante : Nombre de jours civils d'occupation à diminuer des dimanches x 0,2 x fraction d'occupation

Exemple :

Vous avez effectué un temps plein en février 2019, à raison de 24 heures par semaine. La formule s'applique comme suit : $24 \text{ jours} \times 0,2 \times 24/24 = 4,8 \Rightarrow$ Vous avez droit à 5 jours de rémunération différée (RD). Vous ne pourrez demander des allocations de chômage qu'à partir du 8 juillet. (DA)

Juillet :

Lu	Ma	Mer	Jeu	Ven	Sa	Dim
1	2	3	4	5	6	7
RD	RD	RD	RD	RD	-	-
8						
DA						

Une règle spécifique s'applique si vous êtes admissible comme travailleur à temps partiel volontaire. Adressez-vous à votre secrétariat CGSLB. ■

Service Organisme de paiement

BRUXELLES

La cellule DISPO vous aide à préserver vos droits au chômage

La cellule accompagnement dispo du secrétariat de Bruxelles relance des séances d'informations pour que ses affiliés aient tous les outils en mains pour se lancer activement à la recherche d'un emploi.

La CGSLB Bruxelles organise des séances d'informations pour ses affiliés chercheurs d'emploi. L'objectif est d'apporter aux chercheurs d'emploi un maximum d'informations concrètes, pratiques afin de les aider à préserver leurs droits.

LES SÉANCES

Durant ces séances d'information, nous aborderons avec vous le fonctionnement du contrôle, par Actiris, de vos démarches de recherches d'emplois. Suite à cette séance, vous aurez en main tous les outils nécessaires, et vous serez préparé à la fameuse évaluation d'Actiris.

PUBLIC CIBLE

Les séances sont ouvertes à tous nos affiliés chercheurs d'emploi bruxellois. Que vous veniez de vous inscrire comme chercheur d'emploi chez Actiris ou que vous touchiez déjà des allocations de chômage, que ce soit depuis peu ou de plus longue date, ces séances sont idéales pour vous.

Le Syndicat libéral vous accompagne pour que vous préserviez votre droit au chômage et pour vous guider dans vos démarches de retour à l'emploi.

QUAND ?

Les lundis 1/7/19, 5/8/19, 2/9/19, 7/10/19, 18/11/19, 9/12/19 et 13/01/20 de 9h à 11h.

Pour s'inscrire à l'une des séances ou pour plus de renseignements : regionale.bruxelloise@cgslb.be ■

Sarah Elaachiri

WALLONIE

Dispo + Accompagnement de carrière

Dans le cadre de l'offre de services 360°, la Régionale wallonne a complété l'accompagnement Dispo par Coach&Moi.

Il ne s'agit plus seulement d'aider les chômeurs convoqués par le Forem à constituer leur dossier prouvant leurs démarches de recherche active d'emploi. Coach&Moi a pour ambition, comme son nom l'indique, de proposer un coaching individualisé à tout affilié désireux d'améliorer la qualité de sa recherche d'emploi ou de réorientation professionnelle.

En plus de la rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation, les candidats peuvent effectuer un test de personnalité, s'exercer à passer des épreuves psycho-techniques ou se prêter à une simulation d'entretien d'embauche, en choisissant à la carte les éléments du programme dont ils estiment avoir le plus besoin pour augmenter leurs chances de trouver un nouvel emploi. ■

Marie Fouarge (Zone de Liège) : les situations sont très diverses, de la dame inactive depuis longtemps, qui recherche un emploi après un divorce à l'affilié qui veut trouver un job d'appoint pour compléter son emploi à temps partiel, en passant un travailleur en burn-out qui veut changer d'employeur et de secteur d'activité.



Bonnes vacances !



www.cgslb.be/fr/elections-sociales

L'ADN
CGSLB

Votre liberté, votre voix

